

« LES CONGES PAYES ANNUELS »

Afin d'anticiper la prochaine période de congés de vos salariés, il nous a paru utile de revenir sur les règles applicables en la matière.

OBLIGATION D'ACCORDER ET DE PRENDRE LE CONGE

Il appartient à l'employeur de prendre l'initiative du congé, de fixer la période des congés ainsi que l'ordre des départs dans l'entreprise.

Pour sa part, le salarié doit prendre chaque année les congés acquis et a ainsi l'obligation de se reposer de son travail. De telle sorte que :

- le salarié ne peut pas effectuer de travaux rémunérés pendant ses congés,
- le salarié ne peut pas, en principe, reporter les congés acquis ni demander à bénéficier du paiement de ceux-ci.

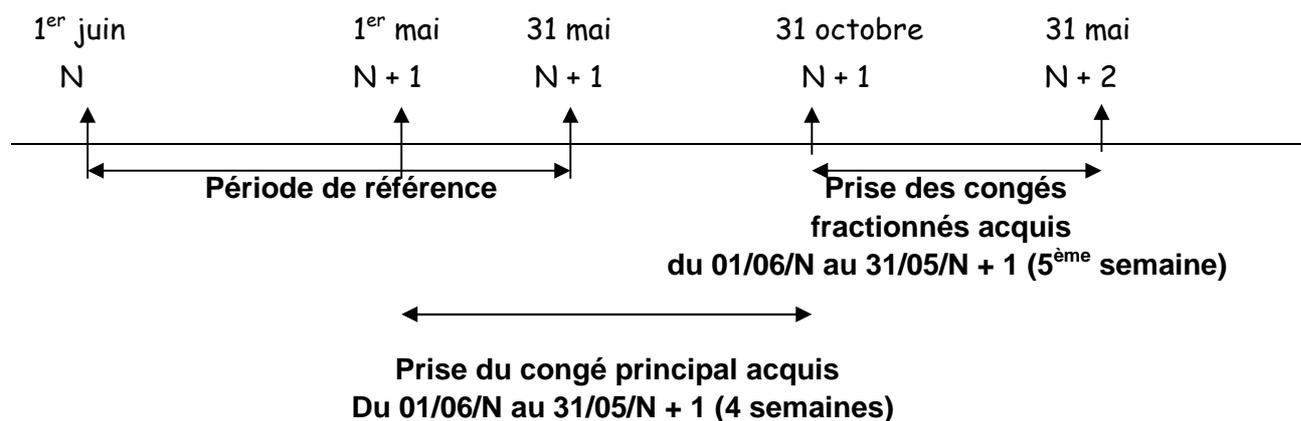
DUREE ET ACQUISITION

La durée du congé acquis est de 2.5 jours ouvrables par mois de travail, soit au maximum 30 ouvrables pour une année de travail complète (ou 25 jours ouvrés).

Les salariés à temps partiel bénéficient du même nombre de jours de congés.

La période d'acquisition des congés, dite période de référence, débute, en principe, le 1^{er} juin de l'année précédente pour se terminer le 31 mai de l'année en cours.

Dans le B.T.P notamment, où l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congés payés, la période de référence est comprise entre le 1^{er} avril N-1 et le 31 mars N.



Le 31 mai de chaque année, l'ensemble des congés doit avoir été pris et le compteur de congés de chaque salarié soldé.

MODALITES DE PRISE ET D'ATTRIBUTION

La période de prise des congés est fixée par la Convention collective applicable, ou à défaut par l'employeur compte tenu des usages, et après avis des délégués du personnel et du C.E..

Cette période doit comprendre, dans tous les cas, **la période du 1^{er} mai au 31 octobre** de chaque année (dite *période légale de congés*).

L'employeur doit informer ses salariés de la période de prise des congés payés **au moins 2 mois** avant son ouverture (soit **au plus tard le 1^{er} mars** si celle-ci débute le 1^{er} mai).

A moins que l'ordre des départs en congés résulte d'un accord collectif ou d'un usage, celui-ci est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel, compte tenu de :

- la situation de famille des salariés,
- l'ancienneté dans l'entreprise,
- une éventuelle activité chez un autre employeur.

Une fois l'ordre des départs fixé, l'employeur doit le communiquer à chaque salarié, **1 mois avant son départ**. Un affichage dans les locaux de l'entreprise doit être fait.

Seules des **circonstances exceptionnelles** peuvent permettre de modifier les dates de départ moins d'un mois avant la date prévue.

REGLES DE PRISE DES CONGES

La durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut pas excéder 24 jours ouvrables.

En pratique, les congés payés annuels doivent être pris en 2 temps :

- un congé principal, continu ou non, pris sur la période du 1^{er} mai au 31 octobre, d'au minimum 2 semaines (12 jours ouvrables) prises de manière continue et d'au maximum 4 semaines (24 jours ouvrables),

Le congé principal de 4 semaines ne peut être fractionné par l'employeur qu'avec l'accord du salarié (ou des délégués du personnel s'il s'agit d'une fermeture de l'entreprise)

- et une cinquième semaine prise en dehors de cette période.

Seules des contraintes géographiques particulières (cas des salariés originaires d'Outre-mer ou étrangers) ou un accord entre les parties permettent de déroger à cette règle.

A NOTER : Si le salarié prend moins de 24 jours ouvrables durant la période légale (mais au minimum 12 jours continus), il doit bénéficier de **jours de congés supplémentaires, dits jours de fractionnement** :

- 1 jour si 3 à 5 jours du congé principal n'ont pas été pris au 31 octobre de l'année,
- 2 jours si le reliquat est compris entre 6 et 12 jours.

La 5^{ème} semaine n'ouvre en revanche droit à aucun jour de fractionnement.

Fermeture de l'entreprise

L'employeur peut imposer la fermeture de l'entreprise à ses salariés, à condition de :

- consulter le comité d'entreprise si celui-ci existe,
- consulter les délégués du personnel, si par cette décision, il fixe la période de prise des congés payés et l'ordre des départs.

A NOTER : si cette fermeture entraîne **le fractionnement du congé principal de 4 semaines**, l'avis conforme des délégués du personnel, ou défaut, l'agrément des salariés, devra également être recueilli.

- Informer les salariés suffisamment à l'avance.

Le cabinet AXENS peut vous accompagner dans les démarches et l'organisation des congés dans votre entreprise

N'hésitez pas à contacter notre cabinet au 04 77 55 70 70.